Da oggi, 22 febbraio, è iniziata ufficialmente la grande unione BPER-UBI e tutti voi siete testimoni della complessità che questa operazione comporta.

Molti di noi hanno cambiato o cambieranno luogo di lavoro e mansioni.

Questo articolo è un promemoria per ricordarvi che FISAC-CGIL è e sarà sempre al vostro fianco per aiutarvi in ogni momento, a partire da chi vi scrive.

Appunto per quanto riguarda i Trasferimenti, penso possa esservi utile una snella guida, che segue queste righe, e che vuole essere un piccolo riassunto dei diritti normativi su questa materia.
Nel caso che il trasferimento (e relativo preavviso) sia stato comunicato solo verbalmente, consiglio di inviare al vostro Gestore di competenza una mail di questo tenore:

"Buongiorno, a seguito della comunicazione telefonica in cui mi è stato comunicato il trasferimento di Unità Produttiva da _____ a _____, con la presente sono cortesemente a richiedere informazioni sulla spettanza del riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso, ai sensi degli articoli 88 e 111 CCNL."

Inoltre, l'accordo firmato tra le OO.SS. e BPER Banca prevede espressamente che per tutto il 2021 i dipendenti Ubi e ISP che entreranno in Bper manterranno le previsioni che avevano dalle loro aziende di provenienza

> n) per quanto riguarda la mobilità territoriale al Personale trasferito verranno applicate fino alla scadenza del presente accordo stabilita all'ultimo punto delle premesse le previsioni attualmente vigenti presso le rispettive aziende cedenti; ai lavoratori di BPER direttamente impattati dalla riorganizzazione derivante dal trasferimento dei rami d'azienda e soggetti a mobilità territoriale, saranno applicati i trattamenti economici previsti dall'accordo 29.10.2019 – Piano Industriale Gruppo Bper (da accordo del 30.12.2020)

Infine, di seguito troverete un video esplicativo sulle norme che disciplinano Piani Industriali e Mobilità.

Nicola Cavallini
Segretario Responsabile della Fisac/Cgil Gruppo BPER

FISAC CGIL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ASSICURAZIONE CREDITO

BPER: Banca

TRASFERIMENTI
Approfondimenti e normativa

I CONCETTI BASE

Definizione

Per trasferimento si intende il cambio definitivo e stabile dell'Unità Produttiva* a cui il dipendente è assegnato (con apposita lettera di assegnazione).
Quando invece si tratta di cambio provvisorio e temporaneo del luogo di lavoro del dipendente, si parla di missione/trasferta, anche se all'interno della stessa Unità Produttiva.

*** UNITA' PRODUTTIVA, cosa si intende.**
Si intendono Unità Produttive:
1. la Direzione Generale o Centrale;
2. il centro contabile (meccanografico od elettronico);
3. **l'insieme delle dipendenze operanti nello stesso COMUNE comunque denominate (Sede, Filiali, Area Affari, Uffici)**.

Motivazione

L'Azienda può disporre il trasferimento in conformità a ragioni tecniche, organizzative e produttive, oggettivamente dimostrabili e/o su richiesta del dipendente. Nel disporre il trasferimento, l'Azienda dovrà tener conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

IL PREAVVISO

Tra la data di colloquio e la data di decorrenza deve decorrere un intervallo, detto "Preavviso" con il seguente periodo minimo:

Aree Professionali	
Se la distanza è inferiore a 30 Km	15 giorni di calendario
Se la distanza è superiore a 30 Km	30 giorni di calendario

Quadri Direttivi	
In assenza di carichi familiari	30 giorni di calendario
In presenza di carichi familiari	45 giorni di calendario

Il CCNL consente alla Banca di non rispettare i termini di preavviso per i Quadri Direttivi, ma in tal caso deve pagare a questi ultimi la cosiddetta "Indennità di Mancato Preavviso", moltiplicando i giorni di preavviso non fruiti per gli importi come da tabella seguente:

Importo giornaliero se nuova Unità Produttiva è	
Centro fino a 200.000 abitanti	€ 133,66
Centro da 200.001 a 500.000 abitanti	€ 147,03
Centro da 500.001 a 1.000.000 abitanti	€ 160,40
Centro oltre 1.000.000 abitanti	€ 173,76

IL CONSENSO AL TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE

In alcuni casi l'Azienda, prima di rendere effettivo il trasferimento, ha bisogno del consenso da parte del lavoratore. Di seguito riportiamo le varie previsioni suddivise per normativa.

Normativa di Legge

La normativa prevede che il lavoratore non possa essere trasferito senza il suo benestare nei seguenti casi:

Salvaguardia	Fonte legislativa
Lavoratore/lavoratrice portatore di handicap in situazione di gravità, o che assista con continuità un familiare o un affine entro il terzo grado portatore di handicap in situazione di gravità	Art.33 commi 5 e 6 Legge 104/1992
Lavoratore/lavoratrice, chiamato/chiamata a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni locali	Art.78 d.lgs. 267/2000
Lavoratore/lavoratrice che sta usufruendo dei cosidetti congedi parentali (maternità, aspettative per formazione, aspettative per altre cause). Inoltre in questi casi vi è anche il diritto al rientro nell'unità produttiva in cui ci si trovava al momento del congedo/aspettativa, nella medesima mansione o in una a essa equivalente	Art.17 commi 1 e 2 Legge 53/2000

Per il Dirigente della Rappresentanza Sindacale Aziendale, serve il nulla osta dell'Organizzazione Sindacale

Art.22 Legge 300/1970

Mobilità da Contrattazione Integrativa Aziendale

Quest'accordo pone tutele ulteriori, rispetto alla Legge e al CCNL, a favore dei dipendenti BPER.

ART. 49 Contratto Integrativo Aziendale Trasferimenti

Per i trasferimenti del personale (da un Comune ad un altro), l'Azienda terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato; a richiesta, l'Azienda fornirà chiarimenti all'interessato circa le ragioni tecniche, organizzative o produttive che giustificano il provvedimento. L'Azienda, compatibilmente con le esigenze operative, favorirà l'avvicinamento o il trasferimento al luogo di residenza di coloro che ne facciano richiesta, tenendo conto dell'eventuale anzianità di servizio o dello stato di famiglia.

Altre previsioni da Accordo Integrativo

In aggiunta a tutto quanto esposto sopra vi sono altre previsioni normative:

ART. 43 CIA Trasferimenti di residenza

In occasione del trasferimento della sede di lavoro, ad iniziativa della Banca, che comporti l'effettivo cambio di esidenza del dipendente, vengono riconosciuti, a richiesta, i seguenti permessi retribuiti, per il trasporto del mobilio e dei bagagli:

- *1 giorno per trasferimento entro 100 km dal luogo di residenza;*
- *2 giorni per trasferimento da 101 km a 300 km dal luogo di residenza;*
- *3 giorni per trasferimenti oltre i 300 km dal luogo di residenza.*

Attenzione:
MOBILITA' PROFESSIONALE E DEMANSIONAMENTO
Nel caso vi venga chiesto di andare a ricoprire un ruolo differente rispetto a quello attuale, bisogna verificare che il ruolo che andrete a ricoprire preveda/richieda la stessa categoria legale di inquadramento (Dirigenti, Quadri Direttivi, Aree Professionali) del ruolo o delle mansioni attualmente svolte. Nel caso ciò non accada, vi è la possibilità che ci si trovi di fronte a un "demansionamento", secondo quanto previsto dall'Articolo 2103 c.c. e dalle previsioni del CCNL. Per verificare tutti i ruoli e i relativi inquadramenti in essere nel Gruppo, vi invitiamo a contattare il vostro Referente Sindacale di riferimento.

COME DIFENDERSI DA UN TRASFERIMENTO IRREGOLARE / ILLEGITTIMO

Per difendersi da un trasferimento che si ritiene irregolare e/o illegittimo ci sono diverse modalità.

I casi andranno valutati in un secondo momento a seconda delle specificità delle situazioni, in questa fase ci limitiamo ad elencarli:

1. **Provvedimento d'Urgenza (art. 700 c.p.c.)**: l'unico che permette di "muoversi" prima della decorrenza del trasferimento stesso, ma solo in casi in cui ci sia un pericolo irreparabile e imminente che mette a rischio il diritto soggettivo per tutto il tempo che serve affinché un giudizio a cognizione piena possa svolgersi.

2. **Impugnazione del trasferimento**: per impugnare un trasferimento si hanno 60 giorni di tempo, durante i quali vanno richieste per iscritto le motivazioni tecniche organizzative che hanno portato allo stesso.
3. **Tentativo di conciliazione presso la ex Direzione Territoriale del Lavoro (ora INL)**: si tratta di una richiesta di conciliazione che il lavoratore fa verso l'azienda per giungere ad una soluzione in bonis.
4. **Avvio di una Causa Civile secondo l'iter ordinario**: un vero e proprio ricorso al Tribunale del Lavoro.

Fisac-CGIL BPER Banca